

PARECER N.º 1/CITE/90

Assunto: ..., Lda

I - Objecto

Em 19 de Fevereiro de 1987, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ihas, uma queixa referente à firma ..., Lda.

A empresa à data em que a queixa foi apresentada não fornecia às trabalhadoras ao seu serviço os instrumentos necessários à execução do trabalho de que estão incumbidas, bem como o vestuário de trabalho, designadamente «batas». Além de serem as trabalhadoras custear o material, suportavam, também, a sua afinação. Esta exigência era apenas colocada às mulheres, enquanto que os homens dispunham de material fornecido pela casa.

A CITE contactou a empresa e a Inspecção Geral do Trabalho, numa tentativa de resolução do problema.

Porém, segundo informação recente do Sindicato queixoso a situação mantém-se.

II - Enquadramento Jurídico

Contrato Colectivo de Trabalho publicado no BTE, 1.ª Série n.º 39 de 22/10/78 prevê na alínea e) da cláusula 10.ª o seguinte:

«A entidade patronal é obrigada a:»

«Fornecer aos trabalhadores ao seu serviço todo o material e ferramentas necessárias á execução do trabalho de que estão incumbidos».

É também uma garantia dos trabalhadores o previsto na alínea f) da cláusula que estabelece:

É proibido à entidade patronal:

«Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por ela indicada».

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho estão confirmadas pelo disposto no artigo 21.º alínea f) do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, cuja redacção é a mesma da alínea f) do artigo 12.º do citado contrato.

A Gerência da firma ao não fornecer às mulheres trabalhadoras os instrumentos de trabalho, viola a lei laboral e a contratação colectiva.

Além disso, a entidade patronal tem uma actuação diferente para com os homens,

ou seja, aos trabalhadores masculinos fornece todo o material necessário bem como «batas» para protecção do seu vestuário, enquanto que às mulheres trabalhadoras não fornece nem instrumentos de trabalho nem batas.

Face aos factos, há uma violação dos princípios da igualdade, consignados nos instrumentos internacionais, na Constituição da República Portuguesa e no Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

A defesa do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no mundo do trabalho, tem sido uma constante por parte das instâncias internacionais.

«A Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres» da ONU ratificada por Portugal pela Lei n.º 23/80, de 27 de Julho, define no seu artigo 1.º o conceito de discriminação, como sendo «qualquer distinção, exclusão ou restrição baseado no sexo, que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas Mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou qualquer outro domínio».

Os Estados Partes, através do artigo 11.º da Convenção, comprometem-se a tomar medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, e em particular entre outros:

- «O direito a livre escolha da profissão e do emprego, o direito à promoção, à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho...».

O Tratado de Roma, pelo seu artigo 119.º ao instituir a CEE, determinou:

«Cada Estado Membro assegura a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos para um mesmo trabalho». Porém como os problemas das mulheres no mundo do trabalho são muito mais vastos, em 1976 é emitida uma Directiva referente à «Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres no acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho».

As disposições das Directivas são directamente aplicáveis à nossa legislação nacional.

Também a nível da OIT a problemática da discriminação em função do sexo tem sido ao longo dos anos objecto de preocupações.

Em 25 de Junho de 1958, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho adoptou a «Convenção (n.º 111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão»

O artigo 1.º define o termo discriminação, como sendo:

- a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de

consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Todo o Estado membro para o qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

Portugal ratificou esta Convenção em 4 de Novembro de 1966, através do Decreto-Lei n.º 42 520, e desde há muito que transpôs para a sua legislação os princípios da igualdade.

A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º estabelece a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, e o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, consagra os princípios de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

O artigo 1.º do citado Decreto-Lei estabelece:

1 - O presente diploma visa garantir às mulheres a igualdade com os homens e, oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.

2 - As disposições do presente diploma aplicar-se-ão igualmente, com as necessárias adaptações, a eventuais situações ou práticas discriminatórias contra os homens. Na alínea a) do artigo 2.º do mesmo diploma, define-se o conceito de discriminação, como sendo «toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho».

O conceito de direito ao trabalho, na perspectiva de igualdade aparece-nos definido no n.º 1 do artigo 3.º:

«O direito ao trabalho implica a ausência a qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar».

Depois de apreciadas as disposições legais, internacionais e nacionais há que aplicá-las incumbindo ao estado assegurar as condições para concretização dos direitos nelas consignados.

III - Conclusão

Na queixa apresentada pelo Sindicato abordam-se duas situações de facto.

Uma delas é a obrigatoriedade da entidade patronal fornecer instrumentos de trabalho (martelos, tesouras e furadores) às mulheres, à semelhança do que faz aos homens.

A outra, é a obrigatoriedade de fornecer às mulheres «Batas» tal como faz aos homens.

Quanto à primeira questão, e face às disposições da legislação nacional e internacional

a atitude da entidade patronal é ilegal e discriminatória porque além de violar as disposições constantes do C.C.T., designadamente a alínea e) da cláusula 10.^a, e alínea f) do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69, viola também todas as disposições já citadas referentes a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

Ao tratar as mulheres de forma desigual está a praticar discriminação.

É, também uma atitude discriminatória, face aos instrumentos internacionais e legislação nacional citados, o fornecimento das batas só aos homens.

Há que salientar o facto da entidade patronal não ser obrigada ao fornecimento de batas, nem pelo C.C.T., nem pelo Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e alterado pela Portaria n.º 702/80, de 20 de Setembro.

A cláusula 95.^a do C.C.T. no seu ponto 11 estabelece que:

«Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual, nomeadamente luvas, óculos, viseiras, e máscaras contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção».

Não se encontra nesta cláusula especificada a existência de batas, pois este material vestuário ou equipamento, tem como premissa o risco efectivo da prestação de trabalho. Porém essa dispensa é para todos os trabalhadores, homens e mulheres.

Se a entidade patronal, por liberalidade sua, fornece aos homens as batas e não as fornece às mulheres, mesmo depois de elas o reclamarem, pratica a discriminação, pois trata de forma desigual mulheres e homens.

Ao dar-se um parecer contrário seria ignorar os princípios internacionais citados e negar Constituição da República Portuguesa bem como o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 3 DE JULHO DE 1990

(Publicado no B.T.E., 2.^a Série, n.º 7-8-9/90)